

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API
INDONESIA (PERSERO) DAOP IV SEMARANG**

Robin Petrus Simanjuntak¹, Handoyo DW², Widiartanto³
Email: robinpetruss@gmail.com

Abstract : *Human resources is one factor that is strategic and fundamental in the organization. The role of human resources will determine the success or failure of the organization in achieving its vision and mission that has been set. In order to determine the extent to which the presence, role and contribution of human resources in achieving organizational success, of course necessary performance measurement. Organizational culture and work discipline have influence in improving the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (DAOP IV) Semarang. Good organizational culture will enhance good performance. This study aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance. This study uses census sampling technique sampling of 58 employees of PT. Kereta Api Indonesia (DAOP IV) Semarang. Collecting data in this study using a questionnaire and interviews with technical research instruments using a questionnaire with Likert scale. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively through validity and reliability test. While the test data analysis, correlation analysis, coefficient determination test, simple linear regression analysis, multiple linear regression, t-test and F test with SPSS 20.0. Statistical results known that organizational culture accounted for 22.3% and discipline accounted for 18.2% have a positive influence on employee performance. Based on the coefficient of determination in jointly influence organizational culture and work discipline against the employee's performance of 32.5%, value F count (13.233) > F table (3.16) with a significance of $0.000 < 0.05$ significance level it is known that " there is the influence of organizational culture, and work discipline on the performance of employees ". Based on this research can be concluded that there is a positive and significant influence between organizational culture and work discipline on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (DAOP IV) Semarang. Advice can be given is to further increase focus on*

¹ Robin Petrus Simanjuntak, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, robinpetrus@gmail.com

² Handoyo DW, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Widiartanto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

organizational culture variables and disciplined work well for the performance of employees is increasing and becoming good also.

Keywords: organizational culture, work discipline, performance.

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang strategis dan fundamental dalam organisasi. Peran sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan tersebut. Dalam rangka untuk menentukan sejauh mana kehadiran, peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu saja pengukuran kinerja yang diperlukan. Budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (DAOP IV) Semarang. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus sampling 58 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (DAOP IV) Semarang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara dengan instrumen penelitian teknis menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif melalui uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan analisis data uji, analisis korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan hasil SPSS 20.0. Statistical diketahui bahwa budaya organisasi menyumbang 22,3% dan disiplin menyumbang 18,2% memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi di bersama-sama mempengaruhi budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,5%, hitung nilai $F(13,233) > F_{tabel}(3,16)$ dengan signifikansi 0,000 < tingkat signifikansi 0,05 diketahui bahwa " ada adalah pengaruh budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ". Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (DAOP IV) Semarang. Saran yang dapat diberikan adalah untuk lebih meningkatkan fokus pada variabel budaya organisasi dan bekerja dengan baik untuk disiplin kinerja karyawan meningkat dan menjadi baik juga.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja.

Pendahuluan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki

perusahaan begitu canggihnya. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang dilihat dari lima nilai utama yang ada pada Kereta Api Indonesia.

Dilihat dari penilaian kinerja yang mana dari 2012 sampai dengan 2015 yang fluktuatif yang naik turun dan juga memiliki nilai yang baik. Akan tetapi apabila ditingkatkan dengan baik lagi akan menjadi sangat baik kinerja yang ada dalam PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang.

Kajian Teori

Menurut Robbin (2006 : 721) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggotanya yang membedakan organisasi itu dan juga organisasi lainnya

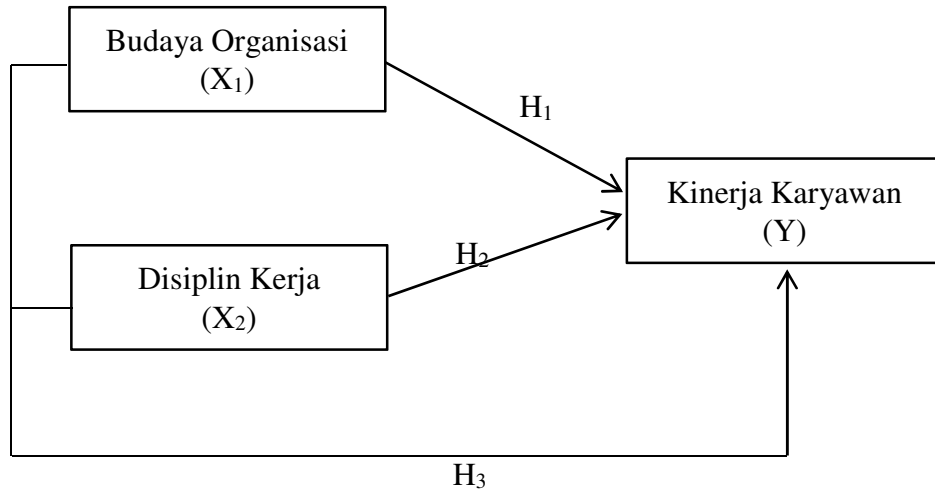
Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001 : 193). Disiplin dapat pula diartikan sebagai kesadaran diri sendiri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. Menurut Keith Davis *dalam* Mangkunegara, 2009 : 129 mengemukakan bahwa “*dicipline is management action to enfore organitation standart*”

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 : 67).

Menurut Robbins (1996 :218) kinerja pada dasarnya merupakan “ hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, kinerja karyawan merupakan fungsi interaksi dari kemampuan dan motivasi”

Model hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 1.1
Hipotesis Penelitian



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran yang berjumlah sebanyak 58 karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Sampel yang digunakan bersifat jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel maka seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang khususnya bagian sumber daya manusia dan umum dan juga bagian manajemen keuangan yang berjumlah 58 karyawan. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan dengan alat kuesioner. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F serta analisis data menggunakan uji statistik dengan bantuan program SPSS versi 20.0

Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t Hitung	F Hitung	
1	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	0,472	22,3%	4,001	-	Ha diterima
2	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,427	18,2%	3,533	-	Ha diterima
3	Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,570	32,5%	-	13,233	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,472. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,40 - 0,599 mengacu pada Sugiyono (2010:250) sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan linier antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sedang. Selanjutnya tingkat keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,427. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,40 - 0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan linier antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah sedang. Kemudian koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,570. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,4 – 0,599. Hasil perolehan data tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,223 atau 22,3%. Artinya persentase sumbangan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 22,3%, sedangkan sisanya sebesar 77,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,182 atau 18,2%. Artinya persentase sumbangan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja sebesar 18,2%, sedangkan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya hasil koefisien determinasi variabel budaya organisasi, disiplin

kerja terhadap kinerja sebesar 0,325 atau 32,5%. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 32,5%, sedangkan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, misalnya kesejahteraan pegawai dan motivasi.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa uji t seluruh variabel memiliki nilai t hitung $> t$ tabel (2,003). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel (3,16).

Pembahasan

Robbins (1996) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan semakin kuat budaya maka semakin kuat pula pengaruhnya. Hal ini mendukung temuan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Morina (2013) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dibuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang sebesar 0,233 atau 23,3%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan oleh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang sebesar 23,3%, sedangkan sisanya sebesar 77,7% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Selain itu diperoleh nilai t hitung (4,011) $> t$ tabel (2,003), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.

Hasibuan (2013 :193), menyatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik atau tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, dapat dibuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Nilai koefisien determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang sebesar 0,182 atau 18,2%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan oleh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang sebesar 18,2% sedangkan sisanya sebesar 81,8% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu diperoleh nilai t hitung (3,533) $> t$ tabel (2,003), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.

Hasil pengujian antara kedua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,325 atau 32,5%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan oleh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang sebesar 32,5% sedangkan sisanya 67,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu diperoleh nilai F hitung (13,233) > F tabel (3,16), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang yang diketahui melalui hasil uji-t dengan hasil perhitungan t-hitung (4,011) > t-tabel (2,003). Adapun seberapa besar sumbangan variabel budaya organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi yakni sebesar 0,223 atau 22,3%.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang yang diketahui melalui hasil uji-t dengan hasil perhitungan t-hitung (3,533) > t-tabel (2,003). Adapun seberapa besar sumbangan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi yakni sebesar 0,182 atau 18,2%.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Adapun sumbangan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,325 atau 32,5%. Artinya persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 32,5%, sedangkan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Semarang maka perlu ditingkatkan pemahaman para karyawan dalam kejelasan mengenai kenyamanan dalam bekerja dengan cara memberikan pelatihan dan pengenalan dalam bekerja sehingga karyawan sudah mengenal dengan baik apa pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan juga memperhatikan kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan melakukan evaluasi dalam 3 bulan sekali terhadap pekerjaan karyawan tersebut. Agar tujuan utama perusahaan dalam memberikan pelayanan kereta api kepada masyarakat menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik. Kemudian, keselamatan, ketepatan waktu. Sehingga 4 pilar utama yang ada dalam visi dan misi perusahaan yang menjadi pedoman budaya organisasi dapat berjalan sesuai dengan semestinya agar tercipta iklim organisasi yang lebih baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang perlu memperhatikan pengawasan yang lebih ketat yang diawasi oleh setiap manajer yang berada dalam divisi masing - masing dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dari masuk kerja sesuai dengan waktunya dan juga memahami peraturan yang berlaku pada perusahaan. Perusahaan juga diharapkan dapat lebih menerapkan peraturan kantor yang memberi sanksi pada karyawan yang melanggar peraturan dengan tujuan agar memberikan efek jera agar tidak menjadi suatu kebiasaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan juga variabel disiplin kerja sama sama saling mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih memperhatikan budaya organisasi dengan meningkatkan nilai utama yang ada pada perusahaan dan ditanamkan pada perilaku karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang dan disiplin kerja mengenai keterlambatan kerja dan juga pelanggaran yang dilakukan karyawan tanpa mengesampingkan variabel-variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, sri suryati, *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya. 1995
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Chatab, Nevizord 2007. *Profil Budaya Organisasi* ALFABETA CV, Bandung
- Dessler, Garry Pungli D.S 1992. *Organization Theory : Integrating Structure and Behaviour* Prentice Hall
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 1993. *Metodologi Research*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi III. Cetakan Keempatbelas*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu. SP 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Melayu. SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Melayu. SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- J. Supranto. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Rhineka Cipta, Jakarta
- Mahsum, Muhammad. 2009 *Pengukuran Kinerja Sektor publik*. Yogyakarta – BPFE

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2009. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Marlingga, Lina. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang*. Skripsi Semarang : Universitas Diponegoro.
- Martoyo, Kolonel Kal. Susilo, SE. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Masukkhin dan Waridin, 2006. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 7, No. 2
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moeliono. 2003. *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Jakarta : Prenhalindo.
- Morina, Pinka. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Grobogan*. Semarang: UNDIP.
- Mulyadi. 1992. *Akuntansi Biaya. Edisi Kelima*, Yogyakarta : Bagian Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Ndraha, Taliziduhu 1997. *Budaya Organisasi Cetakan 1* Jakarta : Rhineka Cipta
- Purba, J. Raviyanto, 1998. *Dasar Dasar Produktivitas*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Robbins, Stephens P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Konsentrasi dan Aplikasi Alih Bahasa* : Hadyura Pujomaka. Edisi Keenam, : PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Robbins, Stephens P. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Drs. Benjamin Molan, Penerjemah) Jakarta : PT. Indeks
- Sembiring Msi, DR. Drs. Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : Fokus Media
- Setyawan, Purnomo Budhi dan Waridin 2006. “*Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*”. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol. 2. No. 2 Juli Hal 181 -198. Unisula, Semarang
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3S.
- Siswanto, Bedjo.1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung

- Sobirin, Ahmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : unit penerbit dan percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Suryabrata, Sumadi. 2005. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Yogyakarta : Andi
- Susanto, AB. 1997. *Dasar Dasar Manajemen edisi baru*. CV. Miswa. Jakarta
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Tika, Moh. Pabandu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tika, Moh. Pabandu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Timple A Date 1992 seri *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja Performance)* Cet. 4 Jakarta, PT. Efek Midir Koputindo
- Tunggal, Amin Widajaja 1996 *Akuntansi Manajemen Untuk Wirausaha* : Jakarta, Refika Cipta.
- Tunggal, Amin Widjaja 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPFE* Jakarta.
- Uha, H. Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta: Kencana
- Wibowo 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.